



AJUDES, PRESTACIONS I MESURES ADREÇADES A EMPRESES I PERSONES TREBALLADORES EN RÈGIM D'AUTÒNOMS AMB TREBALLADORS/ES A CÀRREC

Mesures de flexibilització dels mecanismes d'ajustament temporal d'activitat per a evitar acomiadaments - **ERTO**

Què és un ERTO?

L'Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació, és un mecanisme que permet, en determinats supòsits, suspendre temporalment els efectes dels contractes de treball, o la reducció temporal de la seva jornada.

Quines mesures es poden adoptar?

- **Suspensió del contracte de treball:** Se suspèn l'obligació del treballador d'acudir al seu lloc de treball i en conseqüència l'empresa no abonarà el salari. El treballador tindrà dret a la prestació per desocupació.
- **Reducció de la jornada laboral:** Es redueix la jornada laboral de manera temporal entre un 10% i un 70%. El salari haurà de reduir-se en el mateix percentatge que la reducció de la jornada. El treballador tindrà dret a la prestació per desocupació en el percentatge de la reducció de la jornada laboral.

Com es tramita un ERTO?

La tramitació està prevista en el Reial decret 1483/2012, pel qual s'aprova el Reglament dels procediments d'acomiadament col·lectiu i de suspensió de contractes i reducció de jornada.

La declaració de l'Estat d'Alarma i la declaració per part de l'Organització Mundial de la Salut de situació sanitària de pandèmia, han de suposar l'aplicació de l'article 47.3 de l'Estatut dels Treballadors, en virtut del qual es poden aplicar aquestes mesures per causa de força major.

El procediment s'inicia presentant una sol·licitud davant l'Autoritat Laboral sol·licitant que declari la concurrència de la causa de força major. Després de l'admissió d'aquestes causes per part de l'Autoritat Laboral, es poden aplicar les mesures presentant escrits davant l'Autoritat Laboral i davant l'INSS, concretant les mesures adoptades i identificant al fet que treballadors afecten.

En concret:

1. El procediment s'inicia mitjançant la sol·licitud de l'empresa, que ha d'anar acompanyada d'un informe relatiu a la vinculació de la pèrdua de l'activitat com a conseqüència del COVID-19 i, si escau, la corresponent documentació acreditativa. L'empresa ha de comunicar la seva sol·licitud als treballadors i transferir l'informe anterior i la documentació acreditativa, si escau, a la representació d'aquests.



2. L'existència de força major, com a causa motivadora de la suspensió dels contractes o la reducció d'hores previstes en aquest article, haurà de ser constatada per l'autoritat laboral, independentment del nombre de treballadors afectats.
3. La resolució de l'autoritat laboral es realitzarà dins dels cinc dies següents a la sol·licitud, previ informe, si escau, de la Inspecció De Treball i Seguretat Social i es limitarà a trobar, si escau, la força major al·legada per la realització la decisió sobre l'aplicació de mesures de suspensió de contractes o de reducció de jornada, que s'aplicaran a partir de la data del fet causant de força major.
4. l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, la sol·licitud del qual estarà facultada per l'autoritat laboral, serà evacuat en el termini improrrogable de cinc dies.
5. Per a la tramitació d'expedients de suspensió de contractes i reducció de jornada que afectin els socis treballadors de cooperatives i societats laborals incloses en el règim general de la seguretat social o en alguns dels règims especials que protegeixen la contingència de desocupació, serà d'aplicació el procediment específic previst en el Reial decret 42/1996, de 19 de gener, que estén la protecció de l'atur als socis treballadors de les cooperatives situació de cessament temporal o reducció temporal de la jornada, llevat del termini per a l'emissió d'una resolució per part de l'autoritat laboral i l'informe de la inspecció de treball i seguretat social.

Mesures de flexibilització dels mecanismes d'ajustament temporal d'activitat per a evitar acomiadaments - Exoneració de quotes

El Reial Decret-Llei preveu, en primer lloc, que les empreses que efectuen un Expedient de Regulació d'Ocupació Temporal (ERTO) a causa del COVID-19 poden accedir a una exempció de les cotitzacions de la Seguretat social que correspondrien pels treballadors afectats per aquests expedients. S'aplicarà tant als treballadors amb suspensió del contracte com als que es redueixen la jornada per l'ERTO.

Aquesta exempció no tindrà cap impacte sobre els treballadors, ja que aquest període constarà com a efectivament cotitzat a tots els efectes. A més, per facilitar els tràmits a les empreses en aquest moment tan complicat, no serà necessari realitzar cap sol·licitud expressa a la Tresoreria General de la seguretat social, sinó que aquesta directament no facturarà les aportacions dels empleats identificats per l'empresa a través del sistema de liquidació directa i el SEPE.



Mesures en l'àmbit de la Seguretat social

Cotitzacions a la Seguretat social

Els empresaris podran posposar el pagament de les cotitzacions a la seguretat social. Disposaran d'una moratòria per a tres mensualitats consecutives que podran ser abonades en el termini d'un any, a comptar des del venciment, sense recàrregues ni interessos de cap tipus.

Bonificació de contractes fixos discontinus

Extensió de la bonificació als contractes fixos discontinus als mesos de febrer a juny. Les empreses de sectors afectats (turisme, hostaleria, comerç, etc.), directament o indirectament, i que generin activitat productiva de febrer a juny, podran aplicar una bonificació en aquests mesos del 50% de les quotes empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, així com de conceptes de recaptació conjunta per Atur, FOGASA i Formació Professional. Allò disposat serà d'aplicació de l'1 de gener de 2020 fins al dia 31 de desembre de 2020.